

PENGARUH ORIENTASI KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KOMUNIKASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DINAS TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI PROVINSI SULAWESI TENGAH

Moh. Gunarto

bellrockcorporation@yahoo.com

Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

The objectives of this research are : 1) to seek and analyze the simultaneous influence of leadership orientation, motivation, and communication on work effectiveness of officials in The Department of Manpower and Transmigration, Central Sulawesi Province; 2) to seek and analyze the influence of leadership orientation on work effectiveness of officials in The Department of Manpower and Transmigration, Central Sulawesi Province; 3) to seek analyze the influence of motivation on work effectiveness of officials in The Department of Manpower and Transmigration, Central Sulawesi Province; 4) to seek and analyze simultaneous influence of communication on work effectiveness of officials in The Department of Manpower and Transmigration, Central Sulawesi Province. The research is quantitative descriptive that shows the relationship between the variabels studied and it involves 140 respondents who selected through proportional random sampling. Based on multiple linear regressions analysis, the result show that: 1) leadership orientation, motivation, and communication simultaneously influence work effectiveness of officials in The Department of Manpower and Transmigration, Central Sulawesi Province; 2) leadership orientation significantly influences work effectiveness of officials in The Department of Manpower and Transmigration, Central Sulawesi Province; 3) motivation significantly influences work effectiveness of officials in The Department of Manpower and Transmigration, Central Sulawesi Province; 4) communication significantly influences work effectiveness of officials in The Department of Manpower and Transmigration, Central Sulawesi Province.

Keywords: *leadership orientation, motivation, communication, and work effectiveness*

Kepemimpinan mempunyai peranan yang sangat strategis dalam suatu organisasi, baik organisasi yang bersifat *profit oriented* maupun *social oriented*. Pemimpin yang baik pasti akan mendapatkan hasil pekerjaan lebih banyak dari bawahannya dengan sikap sebagai pemimpin yang baik. Untuk mengetahui orientasi kepemimpinan yang sesuai, mereka tidak hanya melihat posisinya sebagai pemimpin yang menghendaki segalanya telah dilakukan, tetapi mereka harus pula bekerja dalam struktur yang ada secara efektif. Orientasi kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2002:224).

Orientasi kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja bagi pegawai. Adanya orientasi kepemimpinan yang sesuai dengan situasi dan kondisi organisasi maka pegawai akan lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dan mempunyai harapan terpenuhinya kebutuhan.

Motivasi, Campbell (Winardi, 2002: 4) Motivasi berhubungan dengan pengarahan perilaku, kekuatan reaksi (upah kerja) setelah seseorang memutuskan arah tindakan-tindakan tertentu serta persistensi perilaku atau berupa lama orang yang bersangkutan melanjutkan perilakunya dengan cara atau berapa lama orang yang bersangkutan melanjutkan perilakunya dengan cara

tertentu. Sedangkan menurut Gray (Winardi, 2002: 27-28) bahwa motivasi adalah hasil proses-proses, yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu, yang menimbulkan sikap entusiastis dan persistensi untuk mengikuti arah tindakan-tindakan tertentu.

Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai fungsi meningkatkan penempatan transmigran yang ditandai dengan percepatan pertumbuhan pemekaran kabupaten melalui pertumbuhan dan pembangunan kantong-kantong produksi pertanian. Dalam melaksanakan kerja pegawai berpatokan pada aturan kerja yang telah ditentukan. Pembuatan aturan kerja ini dimaksudkan untuk memotivasi pegawai agar efektivitas kerja pegawai meningkat. Untuk memotivasi pegawai yang berorientasi pada peningkatan efektivitas, Kepala Dinas Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah dituntut untuk lebih mengutamakan tugas dan tanggung jawabnya serta mampu membina hubungan yang harmonis dengan para bawahannya.

Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai adalah belum maksimalnya komunikasi. Gitusudarmo dan Sudita (1997:211) mengatakan bahwa tingkat efektivitas kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh sistem komunikasi yang dibangun dimana pegawai bekerja. Komunikasi dalam kantor ini menyangkut informasi, atau gagasan antar sesama pegawai maupun bidang yang terkait yang dilakukan antar pegawai di instansi ini. Belum maksimalnya komunikasi pada kantor ini bisa dilihat dari komunikasi antar bidang minim sehingga pada saat membuat pelaporan kegiatan masih sering terjadi salah paham, dan *negative thinking* pada setiap kegiatan yang dilakukan setiap bidang pada instansi ini. Jika hal ini dibiarkan terus menerus maka akan berdampak negatif pada efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu:

1. Apakah orientasi kepemimpinan, komunikasi dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah ?
2. Apakah orientasi kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah?
3. Apakah motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah?
4. Apakah komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah?

Penelitian ini bertujuan antara lain yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan orientasi kepemimpinan, komunikasi dan motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh orientasi kepemimpinan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi

Sulawesi Tengah. Waktu penelitian dilakukan sejak bulan Oktober 2015 dan diselesaikan sampai dengan bulan Januari 2016

Populasi penelitian adalah pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Propinsi Sulawesi Tengah, dimana jumlahnya adalah 216 orang pegawai.

1. Uji Validitas

Setelah kuesioner diisi oleh responden dan terkumpul kembali, selanjutnya peneliti menentukan validitasnya berdasarkan formula tertentu, diantaranya koefisien korelasi *product moment* dari Karl Pearson (Arikunto, 2005:171), yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = jumlah sampel

X = nilai dari variabel independen

Y = nilai dari variabel dependen

$\sum XY$ = hasil perkalian nilai X dan nilai Y

Nilai tabel koefisien korelasi pada derajat bebas (db) = $N - 2$, dan $\alpha = 5\%$ Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor masing-masing variabel. Menurut Sugiyono (2008:250) untuk dapat memberi penafsiran akan besar atau kecil hubungan terhadap koefisien korelasi yang telah dihitung. Sebuah item kuissoner dikatakan valid apa bila nilai $r > 0,30$.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2005:175) formula yang dipergunakan untuk menguji reliabilitas instrument dalam penelitian ini adalah:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2} \right]$$

Dimana :

$$\text{Rumus varians} = \sigma^2 = \frac{\sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{N}}{N}$$

r_{11} = reliabilitas instrument/koefisien alpha

k = banyaknya butir soal

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians butir

σ_i^2 = varians total

N = jumlah responden

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas menggunakan koefisien Alpha Cronbach (α), suatu instrumen dapat disebut reliabel apabila $\alpha >$ nilai tabel.

3. Uji Asumsi Klasik

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini secara teoritis akan menghasilkan nilai parameter model penduga yang sah bila dipakai asumsi klasik. Karena penggunaan asumsi analisis regresi berganda maka estimasi yang digunakan biasanya metode kuadrat terkecil biasa (Ordinal Least Squares – OLS) yang mempunyai sifat BLUE (Best, Linear, Unbiased, Estimartion). Asumsi klasik menurut Santoso (dalam Supratty, 2009 : 47) terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik (Santoso dalam Supratty, 2009 : 48). Dasar pengambilan keputusan:

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heterokedastitas

Untuk mendeteksi adanya heterokedastitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dimana sumbu X adalah Y yang diprediksi, dan sumbu Y adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$). Dasar pengambilan keputusan adalah (Santoso dalam Supratty, 2009):

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik (point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastitas.

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

c. Uji Multikoleniaritas

Uji Multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi yang kuat antarvariabel independen. Jika terjadi korelasi yang kuat, terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi (Umar, 2008:80). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Adapun deteksi adanya multikoleniaritas dapat dilakukan dengan analisis Korelasi Pearson. Kekuatan hubungan korelasi diukur berdasarkan skala r adalah 0 sampai dengan 1 (berlaku untuk r positif maupun negatif). Bila nilai $r < 0,6$ maka tidak terjadi multikoleniaritas.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda adalah alat untuk meramalkan nilai pengaruh dua variabel bebas (X) atau lebih (X_1, X_2, \dots, X_n) terhadap satu variabel terikat (Y), untuk membuktikan ada tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kausal antara dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

Analisis regresi berganda dihitung dengan menggunakan rumus: (Sunarcaya, 2008: 71)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y= Variabel Dependen (Efektivitas Kerja)

a= Konstanta

X_1 = Orientasi Kepemimpinan

X_2 = Motivasi

X_3 = Komunikasi

b= Koefisien Regresi

e= Error

5. Uji Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Uji F digunakan dengan

membandingkan p (*probability*) dengan $\alpha = 5\%$ (Sunarcaya, 2008 : 73).

Formula Uji F adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2008 : 257):

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (N - k)}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien Korelasi Ganda

k = Jumlah Variabel independen

N= Jumlah Sampel

b. Uji t (Parsial)

Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui variabel independen yang paling dominan mempengaruhi variabel dependen. Uji t diformulasikan sebagai berikut (Rangkuti, 1997:166):

$$t = \frac{\beta_i}{Se(\beta_i)}$$

Dimana :

t= Dari daftar tabel distribusi t

β_i = Parameter estimasi dari variabel independen

Se (i)= Standard error dari variabel independen

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Gambaran Umum Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah

Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi didirikan pada tanggal 8 Mei 1960 dengan Kakanwil pertama Drs. Torki Radjiman, kemudian pada tanggal 12 September 1963 bergabung dengan Dinas Nakertrans Provinsi Sulawesi Tengah dan kemudian mendapat tugas meningkatkan penempatan Transmigrasi di Sulawesi Tengah yang berjumlah 226 UPT/Lokasi yang terdiri dari 170 UPT/Lokasi, Transmigrasi umum (tanaman pangan), 37 Lokasi Transbangdep, 4 UPT Pirtrans (kelapa sawit), 6 UPT Pirsus (karet), 1 UPT Agro Estase dan 5 UPT Penambahan hutan/PAHDR sedangkan Lokasi

Transmigrasi Swakarsa Spontan, 10 Lokasi Transmigrasi TSPTA, 50 Lokasi, Transmigrasi Swakarsa Famili dan 87 lokasi TSM. Dari 227 lokasi/unit pemukiman Transmigrasi yang terbentuk 217 UPT telah diserahkan pembinaannya kepada Pemerintah Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.

2. Karakteristik Responden Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil tanggapan 140 orang responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini, dapat diketahui jumlah para responden berjenis kelamin laki-laki dan perempuan, jenis kelamin responden dalam penelitian ini, persentase jenis kelamin laki-laki sebanyak 62,14% lebih besar dari jenis kelamin perempuan sebanyak 37,86%. Hal ini terjadi karena angket (kuesioner) yang diserahkan ke setiap satuan kerja jumlahnya secara proporsional random sampling dan kebetulan jenis kelamin laki-laki lebih dominan.

3. Karakteristik Responden Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan Umur

Berdasarkan hasil tanggapan 140 orang responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa dari segi umur, responden penelitian memiliki batasan umur berkisar ≤ 30 tahun sampai dengan ≥ 51 tahun, kelompok umur responden sangat bervariasi antara umur ≤ 30 tahun sampai dengan umur ≥ 51 tahun. Kelompok umur 36 tahun sampai dengan 40 tahun merupakan kelompok umur yang paling banyak yaitu 39 orang atau 27,86% dari jumlah responden sebanyak 140 orang. Hal ini dapat dikatakan bahwa 27,86% responden pada pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi masih bersemangat sehingga dapat meningkatkan efektivitas

kerjanya dengan usia atau umur berada diantara 36 - 40 tahun.

4. Karakteristik Responden Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil tanggapan 140 orang responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini, dapat diketahui bahwa dari segi pendidikan terakhir sangat bervariasi, karakteristik responden penelitian berdasarkan pada pendidikan terakhir menunjukkan bahwa mayoritas pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah memiliki jenjang pendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 65 orang responden (46,43%) dan minoritas responden memiliki jenjang pendidikan terakhir SD yang ditempatkan pada bagian Staf seksi pembinaan dan penempatan tenaga kerja dan perluasan kerja sebanyak 1 orang (0,71%) dan S3 di tempatkan pada bagian Kasi pembinaan pembangunan sarana dan prasarana yaitu masing-masing sebanyak 1 orang (0,71%).

5. Karakteristik Responden Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan hasil tanggapan 140 orang responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lama pengabdian pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah bervariasi, persentase masa kerja responden antara 21 – 30 tahun lebih besar (dominan) 40 % dari masa kerja antara 16 – 20 tahun sebesar 26,43 % dan masa kerja antara 11 – 15 tahun sebesar 15,71 % sedangkan antara 6 – 10 tahun mencapai 10 % dan antara 0 – 5 tahun mencapai 7,86%.

6. Karakteristik Responden Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah Berdasarkan Golongan

Berdasarkan hasil tanggapan 140 orang responden sebagai sampel dalam penelitian ini memberikan gambaran tentang golongan para responden penelitian, persentase golongan III lebih besar (dominan) sebanyak 55,71 % dari golongan II sebanyak 39,29 %, sedangkan golongan I sebanyak 2,14 % dan golongan IV sebanyak 2,86 %.

7. Karakteristik Responden Pegawai pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah Berdasarkan Bidang Kerja

Berdasarkan hasil tanggapan 140 orang responden yang terpilih sebagai sampel dalam penelitian ini, dapat diketahui berdasarkan bidang kerja, maka bidang kerja dengan sampel terbanyak yakni Bidang P2MKT sebanyak 23 responden atau 16,43%, Bidang P3TK sebanyak 22 responden atau 15,71 %, Bidang PHI dan Wasnaker sebanyak 20 responden atau 14,28%, Bidang P4T sebanyak 14 responden atau 10,00%, Bidang Sekretariat, UPT P2D dan UPT P2TKI masing-masing sebanyak 13 responden atau 9,28%, Bidang UPT P2T sebanyak 12 responden atau 8,57% dan Bidang UPT PK-UKM sebanyak 10 responden atau 7,14%.

8. Analisis Distribusi Frekuensi

a. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Orientasi Kepemimpinan (X_1)

Tabel 1. Analisis Perbandingan mean tertinggi dan terendah pada Distribusi Frekuensi Variabel Orientasi Kepemimpinan (X_1)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban Responden										Total		Mean
		1		2		3		4		5				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	Skor	
A	Orientasi pada tugas													
	Nilai Rata-rata <i>Mean</i> Indikator Orientasi pada tugas		0,07		0,36		6,45		46,79		46,36		614,60	4,39
B	Orientasi pada orang													
	Nilai Rata-rata <i>Mean</i> Indikator Orientasi pada orang		0,12		0,00		3,24		45,65		50,98		717,80	4,47

Berdasarkan Tabel 1 dapat dijelaskan bahwa Orientasi pada orang lebih berpengaruh dalam pengambilan keputusan

dari pada Orientasi pada Tugas dalam kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sulawesi Tengah.

b. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Tabel 2. Analisis Perbandingan mean tertinggi dan terendah pada Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X_2)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban Responden										Total		Mean
		1		2		3		4		5				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	Skor	
A	Motivasi untuk berprestasi													
	Nilai Rata-rata <i>Mean</i> Indikator Motivasi untuk berprestasi		0,00		0,71		2,96		52,35		43,98		714,71	4,43
B	Motivasi untuk berkuasa													
	Nilai Rata-rata <i>Mean</i> Indikator Motivasi untuk berkuasa		0,10		0,20		4,95		56,43		38,67		606,00	4,32

Berdasarkan Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa motivasi menurut McClelland, 1996, ada tiga Motivasi yaitu Motivasi untuk berprestasi, Motivasi untuk berkuasa, Motivasi untuk berafiliasi, dimana dari ketiga motivasi tersebut ternyata responden lebih

memilih motivasi untuk berprestasi dengan alasan responden lebih merasa berguna untuk kantor dan masyarakat ketimbang motivasi untuk berkuasa dimana dalam pengambilan keputusan selalu mementingkan diri sendiri.

c. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Komunikasi (X_3)

Tabel 3. Analisis Perbandingan *mean* tertinggi dan terendah pada Distribusi Frekuensi Variabel Komunikasi (X_3)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban Responden										Total		Mean
		1		2		3		4		5				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	Skor	
A	Komunikasi ke Bawah													
	Nilai Rata-rata <i>Mean</i> Indikator Komunikasi ke Bawah		0,00		0,43		7,43		64,86		27,29		586,60	4,19
D	Komunikasi Diagonal													
	Nilai Rata-rata <i>Mean</i> Indikator Komunikasi Diagonal		1,43		3,86		8,86		34,29		51,57		603,00	4,31

Berdasarkan Tabel 3 dapat dijelaskan dari pernyataan bahwa komunikasi diagonal lebih berpengaruh dengan alasan responden lebih mengutamakan kekompakan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan

ketimbang hanya pimpinan saja yang memberikan solusi artinya bahwa setiap tugas yang berikan kepada pegawai itu adalah tanggung jawab bersama-sama walaupun berbeda bidang.

d. Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Efektivitas Kerja Pegawai (Y)

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Efektivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban Responden										Total		Mean
		1		2		3		4		5				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	Skor	
A	Keinginan Bekerja													
	Nilai Rata-rata <i>Mean</i> Indikator Keinginan Bekerja		0,00		0,61		2,76		55,10		41,53		612,57	4,38
B	Kemampuan Bekerja													
	Nilai Rata-rata <i>Mean</i> Indikator Kemampuan Bekerja		0,00		0,10		2,45		64,29		33,16		602,71	4,31

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa keinginan bekerja sangat penting dalam meningkatkan prestasi kerja artinya keinginan bekerja dapat menimbulkan disiplin, kepuasan, dan tidak ada beban dalam pemberian tugas ketimbang kemampuan bekerja karena merasa mampu tapi merasa kurang puas dalam melaksanakan tugas.

9. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan untuk mengetahui apakah model linear berganda yang digunakan pada penelitian ini

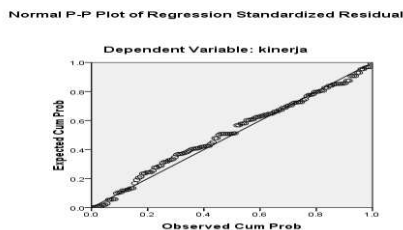
memenuhi persyaratan seperti: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heterokedastisitas. Adapun uji asumsi klasik adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Normalitas bertujuan mengkaji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen (terikat), variabel independen (bebas) atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak

Dasar pengambilan keputusan adalah:

1. Jika data tersebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika menyebar jauh dari diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 1. Regresi Standardized Residual

b. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji multikolinearitas dengan menggunakan *variance Inflation Factor* (VIF) seperti pada table 5 berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolineritas

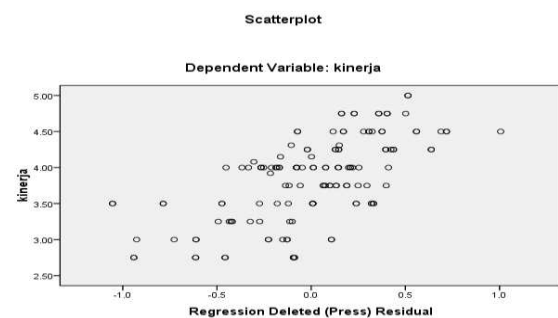
No	Varibel Independen	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Orientasi Kepemimpinan (X_1)	0,790	1,266
2	Motivasi (X_2)	0,972	1,029
3	Komunikasi (X_3)	0,773	1,293

Sumber : Lampiran Hasil Regresi

Berdasarkan Tabel 5 bahwa nilai VIF dari variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji asumsi *heterokedastisitas* dari model regresi yang terbentuk tersaji pada gambar berikut:



Gambar : 2. Regresi Standardized Predicted Value

Berdasarkan Gambar 2 terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini memberi makna bahwa persamaan regresi memenuhi asumsi *heteroskedastisitas*.

10. Hasil Regresi

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer *SPSS For Wind Release 16,0* diperoleh hasil-hasil penelitian dari 140 orang responden dengan dugaan pengaruh kedua variabel independen (orientasi

kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi) terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah dapat diketahui hasil perhitungan sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Perhitungan Regresi Berganda

Dependen Variabel Y = Efektivitas kerja Pegawai				
Variabel	Koefisien Regresi	Standar Error	T	Sig
C = Constanta	1,547	0,171	9,021	0,000
X ₁ = Orientasi Kepemimpinan	0,292	0,043	6,782	0,000
X ₂ = Motivasi	0,195	0,032	6,154	0,000
X ₃ = Komunikasi	0,183	0,035	5,230	0,000
R-	= 0,768		F-Statistik	= 65,035
Adjusted R-Square	= 0,580		Sig. F	= 00,000

Model regresi yang diperoleh dari tabel diatas adalah $Y = 1,547 + 0,292X_1 + 0,195X_2 + 0,183X_3$

a. Pengujian Hipotesis Pertama

Berdasarkan Tabel 6 terlihat hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai Adjusted R-Square = 0,580 atau = 58,00%. Hal ini berarti bahwa sebesar 58,00% variabel tidak bebas dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya berdasarkan tabel 14 dari hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 65,035$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau $\alpha < 0,05$. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $F = 0,000$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel tidak bebasnya. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa: Orientasi kepemimpinan, motivasi dan komunikasi secara bersama-sama berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah berdasarkan hasil Uji-F ternyata terbukti.

b. Pengujian Hipotesis Kedua, Ketiga dan Keempat

Pengujian secara parsial dimaksudkan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebasnya, sebagai berikut:

1. Orientasi Kepemimpinan (X₁)

Untuk variabel orientasi kepemimpinan, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,292, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel orientasi kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan bahwa: Orientasi kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji-t ternyata terbukti.

2. Motivasi (X₂)

Untuk variabel motivasi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,195, sementara

tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa: motivasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji- t ternyata terbukti.

3. Komunikasi (X_3)

Untuk variabel motivasi, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0,183, sementara tingkat signifikansi t sebesar 0,000. Dengan demikian nilai $\text{sig } t < 0,05$ pada taraf kepercayaan 95%. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel komunikasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian maka hipotesis keempat yang menyatakan bahwa: komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, berdasarkan hasil uji- t ternyata terbukti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil dari analisis atas pengaruh orientasi kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Hasil sebagaimana yang diuraikan di atas, selanjutnya akan dibahas relevansinya dengan teori-teori yang ada, penelitian sebelumnya dan fakta-fakta empiris. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang

diajukan. Penjelasan pengaruh variabel X terhadap variabel Y baik secara simultan maupun parsial adalah sebagai berikut:

a. Pengaruh Orientasi Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah

Berdasarkan analisis hasil uji regresi diketahui bahwa variabel orientasi kepemimpinan, motivasi, dan komunikasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah apabila orientasi kepemimpinan terus ditingkatkan maka motivasi pegawai akan terus meningkat pula sehingga pegawai semakin komunikatif dalam bekerja yang berujung pada peningkatan prestasi dan efektivitas kerja pegawai.

b. Pengaruh Orientasi Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah

Orientasi Kepemimpinan dapat mendorong peran pegawai kearah posisi yang memiliki tanggungjawab yang lebih besar, lebih memberikan kebebasan mereka mengambil keputusan dan berkreasi. Perhatian pimpinan instansi terhadap kelancaran pelaksanaan tugas pengembangan karir pegawai, dapat membangkitkan semangat kerja atau memotivasi pegawai. Perhatian pimpinan dapat dilihat dari orientasi kepemimpinan yang dilaksanakan terhadap para pegawai dengan menekankan hubungan atau menekankan tugas, sehingga dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai.

c. Pengaruh Motivasi Terhadap Efektivitas kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah

Kebutuhan akan hal ini tentunya adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. McClelland (1996) menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan. Pegawai seharusnya memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

d. Pengaruh Komunikasi Terhadap Efektivitas kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

Berdasarkan pada distribusi jawaban responden terhadap komunikasi, responden lebih dominan setuju akan indikator komunikasi diagonal dengan persentase sebesar 4,31% (Tabel 3). Hasil ini menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah dalam pekerjaannya memerlukan dan menggunakan interaksi sosial yang tinggi dan komunikasi sesama pegawai dengan baik.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Orientasi Kepemimpinan, Motivasi dan Komunikasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja

pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

2. Orientasi Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.
4. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan tersebut maka selanjutnya dikemukakan beberapa rekomendasi yang dianggap relevan dan diharapkan dapat memberi masukan kepada semua pihak yang berkepentingan terutama pada pihak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, sebagai berikut:

1. Disarankan pada unsur pimpinan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah bahwa tingkat kompetensi individu pemimpin menjadi perhatian, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawab mengarah kepada perbaikan serta perubahan yang lebih baik sehingga mendapat kesempatan untuk menyalurkan kemampuan yang dimiliki sehingga dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik.
2. Motivasi pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah, perlu lebih diperhatikan lagi seperti dalam motivasi untuk berprestasi dan motivasi untuk berafiliasi yaitu dengan cara memberikan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan pekerjaan lebih efektif apabila bekerjasama dengan orang lain dalam suasana lebih kooperatif. Karena kedua hal tersebut juga merupakan kebutuhan

dasar yang sangat diperlukan bagi pegawai, sebagai suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kemampuan pegawai perlu ditingkatkan, agar pengetahuan dan keterampilan pegawai sesuai dengan kompetensi melalui pendidikan dan latihan. Misalnya dengan memberikan pelatihan dan seminar-seminar yang berkaitan dengan peningkatan efektivitas kerja pegawai yang memungkinkan pegawai untuk meningkatkan motivasi kerja yang dimiliki pegawai sehingga berdampak pada efektivitas kerja pegawai.

3. Dalam komunikasi yang perlu lebih ditingkatkan dengan demikian peraturan kerja yang berupa aturan-aturan tertulis mengenai penerapan aturan, standarisasi pekerja dan program kerja dapat terealisasi secara maksimal dan akan berpengaruh terhadap efektivitas kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sulawesi Tengah. Hubungan kerja dalam instansi sebaiknya tidak hanya dalam pekerjaan tetapi juga dari segi pribadi, sehingga dalam instansi tidak terjadi adanya *poor communication*. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut diharapkan pegawai dapat lebih meningkatkan efektivitas kerjanya.

Heidjrachman, dan Husnan 2002.

Manajemen Personalia. Yogyakarta

Rangkuti, 1997. *Uji hipotesis*. From [www.Facebook.com /pages/ Semarang-Indonesia/Konsultan-statistik /251613701564?ref=mf#!](http://www.Facebook.com/pages/Semarang-Indonesia/Konsultan-statistik/251613701564?ref=mf#!). Html [15/10/2015]

Santoso (Suprpty 2009). *Uji Asumsi Klasik*. From [www.Facebook.com /pages/ Semarang Indonesia/Konsultan-statistik /251613701564?ref=mf#!.html](http://www.Facebook.com/pages/Semarang-Indonesia/Konsultan-statistik/251613701564?ref=mf#!.html) [15/10/2015]

Sugiyono, 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

Sunarcaya, 2008. Analisis Regresi Linier Berganda. From: [www.google.com/ Analisis-Regresi-Linier- Berganda .html](http://www.google.com/Analisis-Regresi-Linier-Berganda.html) [15/10/2015]

www.altavista.com/unsurkomunikasi.html [13/10/2015]

DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, 2005. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Campbell. (Winardi. 2002). *Definisi Motivasi*. From www.yahoo.com./motivasi.html [13/10/2015]
- Gitosudarmo dan Sudita, 1997. Pengertian Motivasi Dan Unsur Komunikasi. From:
- Gray (Winardi, 2002). *Definisi Motivasi*. From www.yahoo.com./motivasi.html [13/10/2015]